

ISSN 1857 - 92

INTERNATIONAL JOURNAL

Institute of Knowledge Management

KNOWLEDGE



Scientific Papers

Vol. 13.1

IJK, V.13.1, pp. 415, Skopje, 2016

Global Impact and Quality Factor 1.023 (2015)
<http://globalimpactfactor.com/knowledge-international-journal/>

KNOWLEDGE



***INTERNATIONAL JOURNAL
SCIENTIFIC PAPERS
VOL 13.1***

***17-19 JUNE, 2016
DURRES, REPUBLIC OF ALBANIA***

INSTITUTE OF KNOWLEDGE MANAGEMENT

SKOPJE, MACEDONIA



KNOWLEDGE

International Journal Scientific papers Vol. 13.1

Editing Board

Vlado Kambovski PhD, Robert Dimitrovski PhD, Predrag Trajković PhD, Maria Kavdanska PhD, Svetlana Trajković PhD, Zivota Radosavljević PhD, Siniša Zarić PhD, Margarita Koleva PhD, Mile Matijević PhD, Nonka Mateva PhD, Rositsa Chobanova PhD, Mirjana Borota – Popovska PhD, Aleksandar Nikolovski PhD, Jove Kekenovski PhD, Marija Knezević PhD, Ilija Nasov PhD, Irina Singaveskaya PhD, Venelin Terziev PhD, Dzulijana Tomovska PhD, Oliver Dimitrijević PhD, Nedzat Koraljić PhD, Nebojsa Pavlović PhD, Nikolina Ognenska PhD, Dimitrija Popovski PhD, Lisen Bashkurti PhD, Tome Naumov PhD, Trajce Dojcinovski PhD, Jana Merdzanova PhD, Zoran Srzentić PhD, Nikolai Sashkov Cankov PhD

Preparing and correction: Liljana Pushova, Jasmina Dimitrovska

Print: GRAFOPROM – Bitola

Editor: IKM – Skopje

For editor

PhD Robert Dimitrovski

KNOWLEDGE

International Journal Scientific Papers Vol. 13.1

ISSN 1857-92

SCIENTIFIC COMMITTEE

President: Academician Prof. Vlado Kambovski, PhD

- Prof. Robert Dimitrovski PhD, Faculty of Management, MIT University, Skopje (Macedonia)
- Prof. Zivota Radosavljević PhD, Dean, Faculty FORCUP, Union University, Belgrade (Serbia)
- Prof. Rosica Cobanova PhD, Bulgarian Academy of Sciences (Bulgaria)
- Prof. Siniša Zarić PhD, President of the Committee for Awarding (Croatia)
- Prof. Ilija Nasov PhD, Research and Development center PLASMA, Skopje (Macedonia)
- Prof. Aleksandar Nikolovski PhD, Rector of FON University, Skopje (Macedonia)
- Prof. Anita Trajkovska PhD, Rochester University (USA)
- Prof. Milan Radosavljević PhD, Dean, Faculty of strategic and operational management, Union University, Belgrade (Serbia)
- Prof. Anka Trajkovska-Petkoska PhD, UKLO, Faculty of technology and technical sciences, Bitola (Macedonia)
- Prof. Predrag Trajković PhD, JMPNT, (Serbia)
- Prof. Lidija Tozi PhD, Faculty of Pharmacy, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje (Macedonia)
- Prof. Bistra Angelovska, Faculty of Medicine, University “Goce Delcev”, Shtip (Macedonia)
- Prof. Misho Hristovski PhD, Faculty of Veterinary Medicine, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje (Macedonia)
- Prof. Jove Kekenovski PhD, Faculty of Tourism, UKLO, Bitola (Macedonia)
- Prof. Sasho Korunoski, Dean, Faculty of Tourism, UKLO, Bitola (Macedonia)
- Prof. Cvetko Andreevski, Vice rector, Faculty of Tourism, UKLO, Bitola (Macedonia)
- Prof. Margarita Koleva PhD, Dean, Faculty of Pedagogy, University Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Roussi Minev PhD, Rousse University (Bulgaria)
- Prof. Krasimir Ivanov PhD, Rousse University (Bulgaria)
- Prof. Boris Sakakushev PhD, Rousse University (Bulgaria)
- Prof. Aleksandar Donchev, MIT University, Faculty of Law, Skopje (Macedonia)
- Prof. Maria Kavdanska PhD, Faculty of Pedagogy, University Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Mirjana Borota-Popovska, PhD, Centre for Management and Human Resource Development, Institute for Sociological, Political and Juridical Research, Skopje (Macedonia)
- Prof. Marija Topuzovska-Latkovic, PhD, Centre for Management and Human Resource Development, Institute for Sociological, Political and Juridical Research, Skopje (Macedonia)
- Prof. Marija Knezević PhD, Academic, Banja Luka, (Bosnia and Herzegovina)
- Ljupco Naumovski PhD, Forum for Mobility and Research, Bitola (Macedonia)
- Prof. Oliver Iliev PhD, Faculty of Communication and IT, FON University, Skopje (Macedonia)
- Prof. Dimitrija Popovski PhD, Faculty of Sport, Ss. Cyril and Methodius University, Skopje (Macedonia)
- Prof. Yuri Doroshenko PhD, Dean, Faculty of Economics and Management, Belgorod (Russian Federation)
- Prof. Sashko Plachkov PhD, Faculty of Pedagogy, University Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Ivan Petkov PhD, Rector, European Polytechnic University, Pernik (Bulgaria)
- Prof. Vladimir Lazarov PhD, European Polytechnic University, Pernik (Bulgaria)
- Prof. Tosko Krstev PhD, European Polytechnic University, Pernik (Bulgaria)

THE TEACHER OF THE FUTURE
Ninth International Scientific Conference
17-19.6.2016, Durres, Republic of Albania

- Prof. Antoanela Hristova PhD, European Polytechnic University, Pernik (Bulgaria)
- Prof. Azra Adzajlić – Dedović PhD, Faculty of criminology and security, Sarajevo (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Zorka Grandov, PhD, Pan-European University APEIRON, Banja Luka (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Aleksandr Korablev, PhD, Dean, Faculty for economy and management, Saint Petersburg State Forest Technical University, Saint Petersburg (Russian Federation)
- Prof. Primož Dolenc, PhD, Faculty of Management, Primorska University, Koper (Slovenia)
- Doc. Igor Stubelj, PhD, Faculty of Management, Primorska University, Koper (Slovenia)
- Prof. Hristo Beloev PhD, Bulgarian Academy of Science, University of Rousse (Bulgaria)
- Prof. Venelin Terziev PhD, University of Rousse (Bulgaria)
- Prof. Branko Sotirov PhD, University of Rousse (Bulgaria)
- Prof Karl Schopf, PhD, Akademie für wissenschaftliche forschung und studium, Wien (Austria)
- Prof. Isa Spahiju PhD, International Balkan University (Macedonia)
- Prof. Volodymyr Denysyuk, PhD, Dobrov Center for Scientific and Technological Potential and History studies at the National Academy of Sciences of Ukraine (Ukraine)
- Prof. Laste Spasovski PhD, Vocational and educational centre, Skopje (Macedonia)
- Prof. Branislav Simonović PhD, Faculty of law, Kragujevac (Serbia)
- Prof. Dragan Koković PhD, University of Novi Sad, Novi Sad (Serbia)
- Prof. Sasha Kicoshev PhD, University of Novi Sad, Novi Sad (Serbia)
- Prof. Pere Tumbaš PhD, Faculty of Economics , University of Novi Sad , Subotica (Serbia)
- Prof. Natalija Kirejenko PhD, Faculty For economic and Business, Institute of Entrepreneurial Activity, Minsk (Belarus)
- Prof. Zoja Katru PhD, Prorector, Euro College, Istanbul (Turkey)
- Prof. Mustafa Kacar PhD, Euro College, Istanbul (Turkey)
- Prof Evgenia Penkova-Pantaleeva PhD, UNWE -Sofia (Bulgaria)
- Prof. Nikolina Ognenska PhD, Faculty of Music, SEU - Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Tihomir Domazet PhD, President of the Croatian Institute for Finance and Accounting (Croatia)
- Prof. Stojan Ivanov Ivanov PhD, Faculty of Public Health and Sport, SWU Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Maja Lubenova Cholakova PhD, Faculty of Public Health and Sport, SWU Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Daniela Ivanova Popova PhD, Faculty of Public Health and Sport, SWU Neofit Rilski, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Branimir Kampl PhD, Institute SANO, Zagreb (Croatia)
- Prof. Marina Simin PhD, College of professional studies in Management and Business Communication, Sremski Karlovci (Serbia)
- Prof. Miladin Kalinić, College of professional studies in Management and Business Communication, Sremski Karlovci (Serbia)
- Prof. Helmut Schramke PhD, former Head of the University of Vienna Reform Group (Austria)
- Prof. Ahmad Zakeri PhD, University of Wolver Hampton, (United Kingdom)
- Prof. Tzako Pantaleev PhD, NBUniversity , Sofia (Bulgaria)
- Prof. Lisen Bashkurti PhD, Global Vice President of Sun Moon University (Albania)
- Prof. Baki Koleci PhD , University Hadzi Zeka , (Kosovo)
- Prof. Ivana Jelić PhD, University of Podgorica, Faculty of Law, (MNE)
- Prof. Islam Hasani PhD, Kingston University (Bahrein)
- Prof. Rumen Valcovski PhD, Imunolab Sofia (Bulgaria)
- Prof. Jonko Kunchev PhD, University „Cernorizec Hrabar“ - Varna (Bulgaria)
- Prof. Nedjad Korajlić PhD, Faculty of criminology and security, Sarajevo (Bosnia and

THE TEACHER OF THE FUTURE
Ninth International Scientific Conference
17-19.6.2016, Durres, Republic of Albania

Herzegovina)

- Prof. Alisabri Šabani PhD, Faculty of criminology and security, Sarajevo (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Jova Ateljević PhD, Faculty of Economy, University of Banja Luka, (Bosnia and Herzegovina)
- Prof. Branislav Simonović PhD, Faculty of law University of Kragujevac (Serbia)
- Doc. Tatyana Sobolieva PhD, State Higher Education Establishment Vadiym Getman Kiyev National Economic University, Kiyev (Ukraine)
- Prof. Svetlana Trajković PhD, High college for professional applied studies, Vranje (Serbia)
- Prof. Suzana Pavlović PhD, High health – sanitary school for professional studies, Belgrade (Serbia)
- Prof. Zorka Jugović PhD, High health – sanitary school for professional studies, Belgrade (Serbia)
- Prof. Dragan Marinković PhD, High health – sanitary school for professional studies, Belgrade (Serbia)
- Prof. Dusan Ristić, PhD Emeritus – Faculty of Management, Sremski Karlovci (Serbia)
- Prof. Rumen Stefanov, PhD, Dean, Faculty of public health, Medical University of Plovdiv (Bulgaria)
- Prof. Stojna Ristevska PhD, Dean, High Medicine School, Bitola, (Macedonia)
- Prof. Snezana Stoilova, PhD, High Medical School, Bitola, (Macedonia)
- Prof. Lence Mircevska PhD, High Medical School, Bitola, (Macedonia)
- Prof. Dzulijana Tomovska, PhD, Dean, Faculty of Biotechnical sciences, Bitola (Macedonia)
- Prof. Mitre Stojanovski PhD, Faculty of Biotechnical sciences, Bitola (Macedonia)
- Prof. Ljupce Kocovski PhD, Faculty of Biotechnical sciences, Bitola (Macedonia)
- Prof. Vasil Zecev PhD, College of tourism, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Nikola Bozkov PhD, College of tourism, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Vasil Pehlivanov PhD, College of tourism, Blagoevgrad (Bulgaria)
- Prof. Oliver Dimitrijević PhD, High medical school for professional studies “Hipokrat”, Bujanovac (Serbia)
- Prof. Erzika Antić PhD, High medical school for professional studies “Hipokrat”, Bujanovac (Serbia)
- Prof. Jelena Stojanović PhD, High medical school for professional studies “Hipokrat”, Bujanovac (Serbia)
- Prof. Miodrag Smelcerović PhD, High medical school for professional studies “Hipokrat”, Bujanovac (Serbia)
- Doc. Marija Kostić PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, Vrnjačka Banja (Serbia)
- Doc. Sandra Živanović PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, Vrnjačka Banja (Serbia)
- Doc. Snežana Milićević PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, Vrnjačka Banja (Serbia)
- Doc. Nebojsa Pavlović PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism, Vrnjačka Banja (Serbia)
- Prof. Kamal Al-Nakib PhD, College of Business Administration Department, Kingdom University (Bahrain)
- Venus Del Rosario, Arab Open University (Philippines)
- Nishad M. Navaz, Kingdom University (India)

CONTENTS

QUALITY POLICY AND NATIONAL STRATEGY FOR HIGHER EDUCATION IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA	15
JOVE KEKENOVSKI, PH.D.....	15
EDUCATION IN FUNCTION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT.....	21
VELJKO ĐUKIĆ PH.D.....	21
ESAD JAKUPOVIĆ PH.D.....	21
EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND MANAGEMENT OF EDUCATION – TRADITION AND INNOVATION	27
NEVENA SL. FILIPOV, PHD.....	27
MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION AND CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES	31
SVETLANA TRAJKOVIĆ, PH.D	31
LJILJANA STOŠIĆ MIHAJLOVIĆ, PH.D	31
ZORAN ANTIĆ, PH.D	31
KEY REASONS TO INNOVATE THE SYSTEM OF PROFESSIONAL EDUCATION	37
EMILIYA BOZHKOVA, PHD	37
KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ONLINE COMMUNITIES OF PRACTICE AS A MODEL FOR TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT	43
BILJANA CIGLOVSKA PH.D	43
FLORIDA VELJANOSKA PH.D	43
MAJLINDA AXHIU	43
EDUCATION FOR ENVIRONMENT PROTECTION AS GLOBAL PROBLEM.....	49
ESAD JAKUPOVIĆ PH.D.....	49
VELJKO ĐUKIĆ PH.D.....	49
THE IMPORTANCE OF PERSUASIVE COMMUNICATION OF KNOWLEDGE TRANSFER IN EDUCATION	55
DRAGAN KOLEV PHD	55
A MODEL OF EDUCATIONAL POLICY DESIGNED TO STIMULATE THE PROCESS OF MULTI-INTEGRATION BY PROMOTING POLYCULTURAL IDENTITY	59
DANIELA TASEVSKA PHD	59
GERGANA DYANKOVA PHD.....	59
SOFIA DERMENDJIEVA PHD.....	59
CULTURE OF GIVING IN EDUCATION – THE CHALLENGE FOR THE CONTEMPORARY TEACHER.....	65
PETRANA STOYKOVA, PH.D.....	65
GOOD PRACTICES OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AT THE UNIVERSITY OF RUSE, BULGARIA	71
YULIANA POPOVA, PHD.....	71
TSVETELINA HARAKCHIYSKA, PHD	71
TZVETELIN GUEORGUEV, PHD	71
MODELS OF LEARNING IN LEARNING ORGANIZATION	77
RADMILA MICIĆ PH.D.....	77
MODERNIZATION OF UNIVERSITY EDUCATION OF HEALTH PROFESSIONALS	85
ANGELINA KIRKOVA-BOGDANOVA, PHD.....	85
NONKA MATEVA, PHD	85
DANIELA TANEVA, PHD	85

PROJECT TEACHING AND ROLE OF HIGHER EDUCATION TEACHERS IN ENCOURAGING FUNCTIONAL SKILLS TO THE DEVELOPMENT OF CRITICAL THINKING.....	89
LJILJANA STOŠIĆ MIHAJLOVIĆ, Ph.D	89
SVETLANA TRAJKOVIĆ Ph.D	89
VANCHE BOJKOV, Ph.D	89
PROJECTIONS AND EUROPEAN REAL OPPORTUNITIES FOR CAREER DEVELOPMENT AND GROWTH OF LECTURERS IN	95
THE HIGH SCHOOLS	95
MARINELA GRUDEVA, PhD	95
STANISLAVA PAVLOVA, PhD.....	95
DIFERENTIATION AND INTEGRATION IN BUILDING OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE.....	101
ELENICA SOFIJANOVA Ph.D,.....	101
TAMARA JOVANOV MARJANOVA Ph.D	101
DARKO ANDRONIKOV Ph.D.....	101
LJUPCO DAVCEV Ph.D	101
ACO JANEVSKI Ph.D	101
INNOVATION CENTER FOR ADVANCED MATERIALS AND TECHNOLOGIES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT	105
ROUSSI MINEV, Ph.D	105
BRANKO SOTIROV, Ph.D.....	105
VENELIN TERZIEV, Ph.D.....	105
KRASIMIR IVANOV, Ph.D.....	105
PEDAGOGICAL APPROACH FOR FINDING AND TRAINING TALENTED STUDENTS FOR TAKING PART IN INFORMATICS COMPETITIONS	113
GALINA ATANASOVA PhD.....	113
PLAMENKA HRISTOVA PhD.....	113
TEACHING STYLE AS A STIMULATING ACADEMIC ACTIVITIES FACTOR	119
STANISLAVA PAVLOVA, PhD.....	119
MARINELA GRUDEVA, PhD	119
TEACHER, SCHOOL AND EDUCATION.....	123
GRETA JANI Ph.D.....	123
TEACHER, INTERACTIVE TEACHING AND STUDENTS' MOTIVATION FOR LEARNING	127
VIARA GYUROVA, PhD.....	127
THE ROLE OF KNOWLEDGE FOR THE FORMATION OF COMPETENCES IN THE FIELD OF FINANCIAL AND BUSINESS ANALYSIS ACQUIRED BY THE STUDENTS IN EDUCATION AND QUALIFICATION DEGREE "MASTER" IN THE UNIVERSITIES OF ECONOMY	133
ROSITSA IVANOVA, Ph.D	133
THE PRESENT AND FUTURE OF TEACHERS ON TECHNICS, TECHNOLOGIES AND ENTREPRENEURSHIP	139
TSVETANA ANTIPESHEVA, Ph.D.....	139
LEADER DEVELOPMENT AND LEADERSHIP	145
MARIANA SHEHOVA-KANELOVA, PhD	145
MANAGEMENT SYSTEM OF PERSONALITY CORELATED WITH ORGANIZATIONAL BEHAVIOR.....	149
ELENICA SOFIJANOVA Ph.D.....	149
TAMARA JOVANOV MARJANOVA Ph.D	149
DARKO ANDRONIKOV Ph.D.....	149
LJUPCO DAVCEV Ph.D	149
ACO JANEVSKI Ph.D	149

ORGANIZATIONAL CHANGES AS A SUCCESS FACTOR FOR DEVELOPMENT OF SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES	153
SABINA ŠEHIĆ-KRŠLAK, PhD	153
METHODS FOR INTERACTIVE TRAINING TO STUDENTS IN "LIBRARY AND INFORMATION MANAGEMENT"	157
IVANKA YANKOVA, PhD	157
DOBRINKA STOYKOVA, PhD	157
SILVIA STANCHEVA, PhD	157
METODOLOGICAL PROBLEMS OF PRIMARY THEACHER'S WORK WITH PROBLEM SOLVINGS ON MATHEMATICS	161
GABRIELA KIROVA PhD	161
THE ROLE OF INTERNATIONAL COOPERATION.....	165
IN TEACHING PLURICENTRIC LANGUAGES TO NON-NATIVE SPEAKERS.....	165
SLAVEYAH GORANOVA	165
WORK IN MULTICULTURAL ENVIRONMENT AND ROLE OF MODERN TEACHER FOR INTEGRATION AND HOLD ROMA CHILDREN IN SCHOOL	171
KAMELIA PETKOVA, PhD	171
INTRINSIC AND EXTRINSIC MOTIVATION OF STUDENTS STUDYING IN THEIR NATIVE COUNTRY OR IN A FOREIGN COUNTRY	177
MARGARITA BAKRACHEVA, PhD	177
DIANA BAKALOVA, PhD.....	177
FACTS AND FIGURES ON SOCIAL ENTERPRISES IN BULGARIA	183
VENELIN TERZIEV, PhD.....	183
NELLY BENCHEVA, PhD.....	183
EKATERINA ARABSKA, PhD	183
TEODORA STOEVA, PhD	183
MILENA TEPAVICHAROVA, PhD.....	183
NIKOLAY NICHEV, PhD	183
ECONOMIC EFFECTIVENESS IN EMERGENCY RESCUE WORK.....	189
VENELIN TERZIEV, PhD.....	189
VERONIKA STEFANOVA, PhD	189
SOCIAL ENTREPRENEURSHIP IN BULGARIA: BARRIERS TO GROWTH	197
VENELIN TERZIEV, PhD.....	197
NELLY BENCHEVA, PhD.....	197
EKATERINA ARABSKA, PhD	197
TEODORA STOEVA, PhD	197
MILENA TEPAVICHAROVA, PhD.....	197
NIKOLAY NICHEV, PhD	197
IMPLICATIONS ON SOCIAL ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT IN BULGARIA 203	203
VENELIN TERZIEV, PhD.....	203
NELLY BENCHEVA, PhD.....	203
EKATERINA ARABSKA, PhD	203
TEODORA STOEVA, PhD	203
MILENA TEPAVICHAROVA, PhD.....	203
NIKOLAY NICHEV, PhD	203
THE ALL-ENGULFING MARKET TODAY AND CRITICAL THINKING/IMAGINING OF THE FUTURE.....	209
VESELIN BOSAKOV, PhD	209
STRATEGY OF PRODUCT	215
YULIAN MLADENOV, PhD	215
DIMITAR DIMITROV, PH.D	215
VIKTORIA KARACHOROVA	215
OPTION CONTRACTS AND BINOMIAL OPTION PRICING MODEL	221

ARMINA HUBANA, PhD	221
TECHNICAL EFFECTIVENESS AS A COMPONENT OF ECONOMIC PERFORMANCE IN EMERGENCY RESCUE WORK.....	227
VENELIN TERZIEV, PhD	227
VERONIKA STEFANOVA, PhD	227
AGENCY AND RELATED INSTITUTES	235
IGOR KAMBOVSKI, PhD	235
FREEDOM OF EXPRESSION VS. RIGHT TO PRIVACY - CRITERIA FOR BALANCING	239
BILJANA KAROVSKA ANDONOVSKA, PhD	239
CRIMINAL SANCTIONS IN FIGHTING JUVENILE CRIME	243
MIODRAG N. SIMOVIĆ, PhD	243
DRAGAN JOVAŠEVIĆ, PhD.....	243
VLADIMIR M. SIMOVIĆ, PhD	243
POSSESSION-FACTUAL POWER OR LAW.....	251
JASNA MLADENOVSKA PhD	251
POLICE TREATMENT IN CASES OF VIOLENT CRIME.....	258
LJUPKA PETREVSKA, PhD.....	258
PRINCIPLES OF THE AGREEMENT	265
JASNA MLADENOVSKA, PhD	265
THE ROLE OF PRIVATE MILITARY COMPANIES	271
IN THE INTERNATIONAL SECURITY	271
NENAD TANESKI, PhD	271
RINA KIRKOVA, PhD	271
BORCHE CHAMINSKI, MSc.....	271
APPLICATION OF THE PRINCIPLES OF REGIONALISM IN BULGARIA.....	279
VENELIN TERZIEV PhD.....	279
STEFAN FILIPOV PhD.....	279
CHARACTERISTICS AND ELEMENTS OF MILITARY INFRASTRUCTURE	287
VENELIN TERZIEV, PhD.....	287
STEFAN FILIPOV, PhD.....	287
IMPROVEMENT AND MODERNIZATION OF MILITARY INFRASTRUCTURE IN BULGARIA	303
VENELIN TERZIEV, PhD.....	303
STEFAN FILIPOV, PhD.....	303
THE CORRUPTION IN BULGARIA	317
NATASHA GEORGIEVA HADJI KRSTESKI, PhD	317
ANALYSIS OF ACCURACY OF COORDINATE MEASUREMENTS WITH 3D TOUCH PROBE OF MACHINING CENTERS.....	321
DIMITAR DIMITROV, PhD	321
AUTOMATIC SELECTION OF PROCESING WITH LESS ERROR IN THE POSITIONING OF MACHINING CENTERS.....	327
DIMITAR DIMITROV PhD	327
ANALYSIS OF THE ALGORITHM FOR PROCESSING MINUTES IN MARKET INSPECTORATE OF MONTENEGRO.....	333
MERSAD MUJEVIĆ PhD	333
3D MODELING AND RAPID PROTOTYPING OF CLOCKWORK.....	343
ALEKSANDAR IVANOV, PhD.....	343
NIKOLAY STANKOV, PhD	343
COMPENSATION OF SYSTEMATIC ERRORS OF 3D TOUCH PROBE USING A TOUCH SIGNAL	349
DIMITAR DIMITROV, Ph.D	349

RESEARCH OF A COMPLEX MEASUREMENT METHOD BASED ON THE CLASSIC DOUBLE FLANK GEAR TEST FOR CYLINDRICAL GEARS WITH STRAIGHT TEETH	355
BRANKO SOTIROV, PhD.....	355
STOJCHO GROZEV, PhD.....	355
BORIS SAKAKUSHEV, PhD.....	355
APPLICATION OF PSYCHOLOGICAL KNOWLEDGE IN SOLVING PROBLEMS OF ATHLETES	359
LJILJANA DEŠEVIĆ	359
MILENKA VRANEŠ-GRUJIĆ.....	359
STEFAN GRUJIĆ.....	359
KINESITHERAPEUTIC GUIDELINES AFTER TOTAL ENDOPROSTHESIS	363
OF THE SHOULDER JOINT	363
MARIA BECHEVA, PhD	363
THE PRESENCE OF SOME FOODS IN THE DIET OF CHILDREN AS THE CAUSE OF THEIR OBESITY	367
BILJANA GLIGOROVA, PhD	367
MARKO STOJANOVIC.....	367
COCHLEAR IMPLANTATION FOR CHILDREN DEPRIVED OF HEARING	371
DETELIN KOSTADINOV PhD	371
10 - YEARS EXPERIENCE IN THE SURGICAL TREATMENT OF THORACIC AORTIC ANEURYSM	377
ZAPRIN VAZHEV PhD	377
HRISTO STOEV	377
TODOR GONOVSKI	377
IMPACT OF REGULAR PHYSICAL ACTIVITY ON HEALTH IN THE HEALTH WORKERS AND ASSOCIATES WITH DIFFERENT SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS EMPLOYEES IN PUBLIC HEALTH ORGANIZATION IN REPUBLIC OF MACEDONIA.....	383
CVETANKA ATANASOVSKA	383
ALEKSANDAR POPOVSKI.....	383
LISA CHAKARESKA PANTEKOVSKA FACULTY OF SPORT MANAGEMENT, FON UNIVERSITY, SKOPJE CECE_MAK@YAHOO.COM.....	383
LIGHTING DESIGN OF MUSEUM SPACES.....	389
VANGEL DUNOVSKI, PhD	389
FORMATION OF A SELF-IDENTIFICATION WITH THE CHILD OF PRESCHOOL AGE THROUGH THE BULGARIAN CHILDREN'S FOLKLORE GAMES.....	397
JULIA DONCHEVA, PhD	397
BELLOWS ARTICULATION AS A METHOD FOR ENRICHMENT OF TIMBRE OF PERFORMANCE IN ACCORDION EDUCATION	403
DIANA STANCHEVA PhD	403
THE FIRST NURCERY IN BULGARIA	407
ANASTASIYA PASHOVA, PhD	407
VESKA VARDAREVA, PhD	407
ROMANTIC TRADITION AND SOCIALIST REALISM.....	413
LIRIM SULKO, PhD	413

**MANAGEMENT SYSTEM OF PERSONALITY CORELATED WITH
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

Elenica Sofijanovа Ph.D
Tamara Jovanov Marjanovа Ph.D
Darko Andronikov Ph.D
Ljupco Davcev Ph.D
Aco Janevski Ph.D

University „Goce Delcev,, – Stip, Republic of Macedonia elenica.sofijanovа@ugd.edu.mk ,
tamara.jovanov@ugd.edu.mk , darko.andronikov@ugd.edu.mk , ljupco.davcev@ugd.edu.mk ,
aco.janevski@ugd.edu.mk

Abstract: The organization is a system of interrelated activities, made up of individuals - employees. They, the employees as members of a labor organization should endeavor to establish a balance between personal needs and desires from one side and those needs of the organization from the other side. Sometimes this balance is easily accomplished, but sometimes it is impossible. Today, in these turbulent social change falling into opposite-directed chaos, personal, individual and organizational. It is required modifying the basic needs in the system of an individual to continue, that will result in an open organizational behavior. This behavior represents a set of personal goals, competencies, beliefs and values. The best predictor of future behavior is a previous behavior of the person. It is a key link which linked expectations of person with its actions in specific situations. Expectations are basic to start some action, competence which incorporates the knowledge and skills leads to superior performance. The system of personality composed of subsystems generate synergy through self - concept in which the changes in any subsystem affect others.

Keywords: a system of individuality, organizational behaviour, competence, self – concept

**МЕНАЦИРАЊЕ НА СИСТЕМОТ НА ЛИЧНОСТА ВО КОРЕЛАЦИЈА СО
ОРГАНИЗАЦИСКОТО ОДНЕСУВАЊЕ**

Проф. д-р Еленица Софијанова
доц. д-р Тамара Јованов Марјанова
доц. д-р Дарко Андроников
доц. д-р Љупчо Давчев
проф. д-р Ацо Јаневски

Универзитет „Гоце Делчев,, – Штип, Република Македонија elenica.sofijanovа@ugd.edu.mk ,
tamara.jovanov@ugd.edu.mk , darko.andronikov@ugd.edu.mk , ljupco.davcev@ugd.edu.mk ,
aco.janevski@ugd.edu.mk

Резиме: Организацијата е систем од активности меѓусебно поврзани, составена од индивидуи – вработени. Тие, вработените како членови на една работна организација треба да се трудат да воспоставуваат рамнотежа помеѓу личните потреби и желби, и оние потреби на самата организација. Понекогаш овој баланс лесно се остварува, ама понекогаш е невозможен. Денес, во овие турбулентни општествени промени се запаѓа во спротивно-насочен хаос, во личен, индивидуален и организациски. Потребно е модифицирање на базичните потреби во системот на личноста, што понатаму, ќе резултира во отворено организациско однесување. Тоа однесување представува збир од лични цели, компетентност, верувања и вредности. Најдобар индикатор за идно однесување е претходното однесување на личноста. Тоа е клучна врска со која се поврзуваат очекувањата на личноста со нејзините акции во конкретни ситуации. Очекувањата се основа за почеток на некоја акција, компетентноста во која се инкорпорираат знаењата и вештините, води кон супериорни перформанси. Системот на личноста составен од подсистеми генерира заедничка сила преку self – концептот во кој развојот и промената во било кој подсистем влијае на другите.

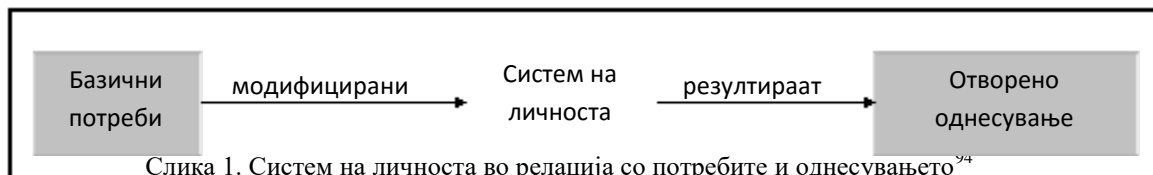
Клучни зборови: систем на личноста, организациско однесување, компетентност, self – концепт

1. ВОВЕД

„Луѓето многу често не ги знаат своите лични цели, се додека не ги постигнат,, - парадокс на животот !

Организациското однесување претставува збир од индивидуални и организациски желби и потреби кои понекогаш се задоволуваат преку идентични акции и активности, но понекогаш тоа не е

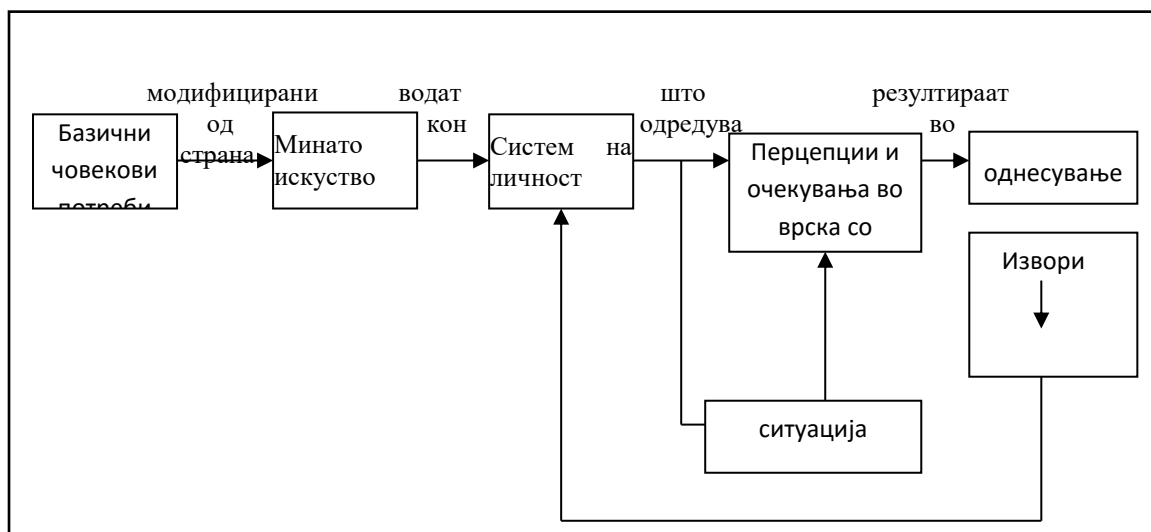
возможно. Причината е во различните начини на перципирање. Индивидуата, секој вработен како личност е комбинација од елементи кои се во зависност од различни аспекти искажани преку однесувањето кое е многу комплексен процес. Понекогаш во организациското однесување менаџерите генерализираат одредена група на вработени, понекогаш ги анализираат како индивидуи за да разберат што всушност е истакнато и да можат да донесат правилни одлуки. Ова посебно е важно и потребно денес кога тимската работа е во фокусот на управувањето, кога е нужно да се утврди мотивирачката сила на поединецот како член во тимот. Разбирањето и почитувањето на индивидуалните разлики на сите членови на тимот е всушност силата на тимот од која зависи и самата успешност во тимското работење.



Слика 1. Систем на личноста во релација со потребите и однесувањето⁹⁴

2. СТРУКТУРА НА СИСТЕМОТ НА ЛИЧНОСТА

Најдобар индикатор за идното однесување на личноста, е нејзиното претходно однесување. Потребно е да се анализира личноста преку системот на личноста кој е клучен механизам кој ги модифицира потребите и произведува посебно однесување. Според него, може потполно да се проценат акциите и ставовите на оние кои се околу нас.



Слика 2. Врска помеѓу потребите и акцијата⁹⁵

Според Coler, очекувањата се основа за некоја акција, системот на личноста учествува со четири подсистеми или компоненти кои менаџерите задолжително ги проучуваат. Тоа се:

5. Лични цели
6. Компетентност
7. Верувања
8. Вредности

Овие компоненти се менуваат, секоја промена на една компонента влијае на промената на другите компоненти, ова е таканаречениот self – концепт.

Личните цели - целите се оние нешта или случувања кон кои се стреми индивидуата за да ги исполни своите основни потреби во иднината. Целите се подредуваат според нивното значење. Заради хиерархиската универзалност на потребите, постои и хиерархија во личните цели која и помага на

⁹⁴ Bozinov M J, M.Zivkovic, T.Cvetkovski, Organizacisko ponasanje, Mega trend Univerzitet primenjenih nauka, Beograd, 2003, str. 47

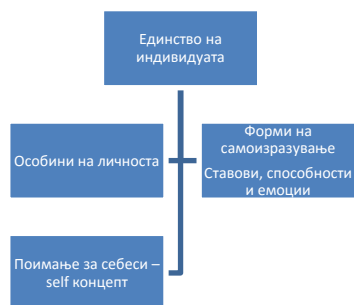
⁹⁵ Ibid. str. 48

индивидуата да ги постави приоритетите и да ги реши интерните конфликти помеѓу целите. (пр. за интерен конфликт-брзо напредување во кариерата и од друга страна, создавање семејство-двете цели бараат одговорност, едната кога напредува, значи успорување на другата) Ако се познаваат целите на некоја личност, многу полесно можат да се објаснат некои аспекти од нејзиното однесување. Надворешно, со перципирање на однесувањето многу лесно може да се заклучи кои се цели на личноста. Ова треба да го знае секој менаџер и да го практикува, бидејќи на тој начин полесно ќе создаде можности за остварување на организациските цели.

Компетентност - е карактеристика на вработените која води кон супериорни перформанси. Заедно со природните и научните (стекнатите) способности, компетентноста го вклучува знаењето и вештините. Компетенциите се области од различни знаења, способности и вештини кои се избираат според природните predispozicii во кои индивидуите многу вложуваат. Во одредени ситуации човекот е подготвен да ги модифицира своите цели, но многу потешко ги менува своите компетенции. За тоа е потребно ново учење за кое треба многу време. Секоја индивидуа се стреми да биде добра во посебни активности и константно да ги усовршува, со што создава корисно однесување. Кога околностите го спречуваат човекот да го работи она во што е добар, или се бара од него да работи нешто за што не е доволно квалификуван, тогаш се чувствува одреден степен на интерперсонална конфликтност. Индивидуата често не ја гледа својата компетентност на начин на кој ја гледаат другите околу него. Менаџерите често ги „изненадуваат“, своите вработени со своите коментари за резултатите од нивната работа. Констатирано е дека најмала компетентност имаат луѓе кои имаат многу високо мислење за себе. Често поединците ја „потиснуваат“, својата компетентност при тимското работење заради стравот да не излезат „смешни“, рефлексивна на тоа е добивање на епитетите забушанти или некорисни членови за тимот.

Верувања - верувањата се идеи кои луѓето ги имаат во релација со средината и начинот на кој таа функционира. Индивидуата ги применува своите верувања во секоја ситуација и ги потврдува оние кои се во согласност со ситуацијата. Понекогаш доживувањата се совпаѓаат со верувањата на индивидуата и затоа таа е изненадена (понекогаш пријатно, понекогаш непријатно). Ако несогласувањето е многу изразено, поединецот зазема став, почнува да се однесува со непочитување, покажува отпор, создава конфликтни ситуации и. т. н. Луѓето ги сакаат доживувањата кои ги подржуваат нивните верувања. Со тоа се чувствуваат исправно, стабилно. Ниеден сет од верувања не е валиден за сите ситуации. Компетентните, флексибилните менаџери се отворени за сите можности, за сите типови на индивидуи вработени во организацијата и секогаш го прилагодуваат стилот на менаџирање според ситуацијата. Затоа нивните верувања секогаш се на „проба“, секогаш се предмет на тестирање и ревизија.

Вредностите се основа на карактерот на индивидуата. Додека некои од вредностите можат да се менуваат во текот на животот, некои имаат тенденција да останат длабоко вкоренети во личноста на индивидуата. Постои тенденција на хиерархиска подреденост на вредностите според важноста и значењето. Организациското однесување станува „посилно“, кога се темели на „силни“, вредности прифатени од поголемиот број на вработени. Вредностите ги чинат индивидуалните разлики кои се изразени преку повеќе форми.



Слика 3. Концептуален модел за индивидуалните разлики во организациското однесување⁹⁶

Според индивидуалните разлики, според сопствениот начин на размислување, еднката гради свој специфичен стил, кој всушност претставува комбинација од стабилни, физички и ментални карактеристики кои и даваат сопствен идентитет. Тоа е интеракција од генетските predispozicii и влијанието од опкружувањето. Одредени индивидуални стилови најдобро функционираат во одредени

⁹⁶ Ibid. str. 55

ситуации кои пак директно се поврзани со организациската култура. Според Fundamental Interpersonal Relations Orientation FIRO, направена е класификација на индивидуалните потреби:

- ✓ вклученост - степен на контактирање со другите и истакнување на индивидуалните потреби
- ✓ контрола - степен на доминација на единката
- ✓ поврзаност (афекција) - степен на блискост со потребите на индивидуата

Димензиите на вклученост и поврзаност одговараат на позитивните или негативните црти на организациската култура, во зависност од тоа како се поставени. Контролата е исто така важна, посебно кај индивидуите кои работат на промена на оние атрибути на организациската култура кои не се во согласност со нивните лични перформанси.

4. ЗАКЛУЧОК

За да се дојде до продуктивност треба да се работи паметно, а не напорно. Работата може да се модифицира во едно богато искуство, начин за развој на способностите и вештините, извор на вредни меѓучовечки односи, пат кон самореализација во организациското однесување.

Но, за да може знаењето на вработените да се претвори во продуктивен и супериорен квалитет, потребна е повратна врска од извршената работа презентирани и почувствувана, инструктивна и полна со поддршка, како и познавање на личноста на вработените нивните желби и потреби.. Со повратната спрега се зголемува способноста, се охрабрува вложениот напор и се наградуваат постигнатите резултати.

Учењето и личниот развој е клуч на успехот на сите нивоа, комбинацијата меѓу работата и саморазвојот го промовира личниот просперитет и профитабилноста на организацијата. Ова го наметнуваат промените кои се побрзи, кои произведуваат ситуации за брзо адаптирање, за кое е потребно континуирано учење, континуирано барање нови начини за подобро функционирање. Одбирајќи соодветен начин на регулирање, добивање повратна врска и доделување награди води кон учење и мотивирање на вработените во насока на позитивни промени и во менување на меѓусебното перцепирање во организацијата.

5. ЛИТЕРАТУРА

- [1] Janijevic N. Korporativna transformacija, Beograd, 1994.
- [2] Bozinov M.J, M.Zivkovic, T.Cvetkovski, Organizacisko ponasanje, Megatrend Univerzitet Primenjenih nauka, Beograd, 2003
- [3] Францеско, Мирјана, Како унапредити менаџмент у предузецу-психологија и менаџмент, Прометеј, Нови Сад, 2003
- [4] Sofijanova E. Menadzerskite I socioloskite aspekti na diversifikacijata vo stilovite na menadziranje, determinirani spored nacinot na razresuvanje na konfliktnite situacii, neobjavena doktorska disertacija, Univerzitet „Kiril I Metodij,, Institut za socioloski I politicko – pravni istrazuvanja, Skopje, 2007
- [5] Francesko M. Socijalno – Psiholoski cinioci stila rukovodenja u preduzeku, Doktorska disertacija, Univerzitet Novi Sad, 2000